

200929023A

厚生労働科学研究費補助金
障害保健福祉総合研究事業

障害者の相談支援にかかる人材養成に関する研究

平成21年度 総括研究報告書

研究代表者 野中 猛

平成22年（2010年）3月

目次

I. 総括研究報告

障害者の相談支援にかかる人材養成に関する研究・・・・・・・・・・ 1

野中 猛

論文「相談支援専門員の人材養成をめぐる課題と概念整理」

(野中猛)

II. 分担研究報告

1. 障害者ケアマネジメント従事者に必要な能力に関する研究・・・・ 23

坂本洋一

資料：能力調査統計量

能力に関するアンケート調査票

2. 障害者ケアマネジメント従事者人材養成システムに関する研究・・・・ 73

木全和巳

第1章：障害者の相談支援にかかわる人材養成に関する先行研究

(郡山隆行)

第2章：若手の相談支援専門員が必要としている研修の内容に関する
基礎的研究 (木全和巳・高山京子・高橋義久)

第3章：障害当事者が求める、相談支援専門員のあり方に関する
実証的研究 (木全和巳・高山京子・高橋義久)

第4章：障害者相談支援専門員における OJT

(小久保まや・上原久)

第5章：障害者相談支援専門員の人材養成のスキームとキャリアパス
についての検討 (鈴木智敦・宇佐美千鶴)

第6章：医師の研修体系—精神科医の研修を中心に

(植田俊幸)

第7章：アメリカ合衆国のケースマネジャー養成に関する実態調査

(平澤恵美)

3. 研修効果の評価システムに関する研究・・・・・・・・・・ 207

西尾雅明

資料：図表類

厚生労働科学研究費補助金（障害保健福祉総合研究事業）

平成 21 年度総括研究報告書

障害者の相談支援にかかる人材養成に関する研究

研究代表者 野中 猛 日本福祉大学社会福祉学部教授

研究要旨

わが国の障害者に対するケアマネジメントは、障害者自立支援法による相談支援事業として展開している。しかし、障害者ケアマネジメント従事者である相談支援専門員が十分な能力を発揮しているとは言い難い状況にある。障害者に対するケアマネジメント制度の法的整備と同時に、ケアマネジャーである相談支援専門員の人材養成は極めて重要で喫緊の課題となっている。そこで本研究では、相談支援専門員の人材養成に資するために、必要な能力を見定め、養成方法を検討し、養成効果を評価するといった一連の総合的な調査研究を行う。

今年度は以下の諸研究を行った。人材養成をめぐる先行研究のレビューと、相談支援専門員に求められる能力を追究する研究を主としている。

1. 学習や教育に関する既存の知見を整理した。人材養成の活動は、学習当事者だけの問題ではなく、組織や機関のリーダーシップ、自治体や国の方針といった要素にも規定されており、継続的かつ計画的に行う必要性がある。

2. 相談支援専門員に必要な能力を同定するために、今年度は相談支援専門員でも熟達者群（143 名、回収率 62.2%）に対するアンケート調査を行って、求められる知識と技能を明らかにした。

3. 相談支援専門員の人材養成システムを追究するために、今年度は多角的な調査を行った。社会福祉関係の人材養成に関する複数の報告書から共通する課題を追い、OJT 概念を明らかにして、相談支援専門員の現場状況を OJT の視点から調査し、一方で外部研修として補填する研修会構造を提案し、医師の養成システム、アメリカ合衆国におけるケースマネジャー養成システムを比較検討した。その結果、都道府県政令指定都市レベルで、研修企画者、事業所、行政などが共同して、人材養成を計画的に行う体制やネットワークが不可欠であることがわかった。

また、今後継続的に成長過程を追跡調査するため、実務についている若手の相談支援専門員 12 名の基礎調査を行った。また、障害当事者による期待を明らかにするため、当事者 2 名に対して聴き取り調査の試行を行った。

4. 相談支援専門員の人材養成における評価システムを開発するために、今年度は先行研究をレビューし、評価システムの設計に関する知見を集めた。また、行政担当者より、人材養成評価に関する意見を聴取した。最終年度には、諸評価を組み合わせた評価パッケージ（ツールキット）の開発を予定している。

研究分担者

坂本洋一：和洋女子大学家政学部教授

木全和巳：日本福祉大学社会福祉学部教授

西尾雅明：東北福祉大学社会福祉学部教授

A. 研究目的

わが国の障害者に対するケアマネジメントは、障害者自立支援法による相談支援事業として展開している。しかし、輸入文化であることや業務に関するインセンティブが少ないこともあって、先進諸国のケアマネジャーや介護保険法による介護支援専門員と比較して、相談支援専門員が十分な能力を発揮しているとは言い難い状況にある。障害者に対するケアマネジメント制度の法的整備と同時に、ケアマネジャーである相談支援専門員の人材養成は極めて重要で喫緊の課題となっている。

この領域における先進国のイギリスにおいては、医療保健福祉のサービス職に求められる能力は白書で定められていて、ケアマネジメントに関する能力も正式に位置づけられている。一方、この技術が誕生したアメリカ合衆国の現在では、ソーシャルワーカーや作業療法士など多くの職種の養成段階においてケースマネジメントが教育され、現場では複数のケースマネジメント認定団体が存在し、必要な技能を追究しながら研修システムを運営している。

わが国では、都道府県政令指定都市が行う公的な研修会が定められて実施されている。しかし、これらは座学での講義や制度説明に終わりがちであり、研修生にとって、ケアマネジメントに関する正確な理解は不十分まま、実務上の技能を学ぶ機会も与え

られていない状態であることが多い。

現在までに、ケアマネジメント技術に関する自己評価ツールは、野中らの作業指標(Work Index)をはじめ、複数開発されており、人材養成上の指標となりえる。ごく最近では、日本介護支援専門員協会では独自に人材養成システムを提言しており、日本社会福祉士会では相談支援専門員の実態を把握し、さらに現任研修会のプログラムについて提言している。

しかし、臨床現場におけるケアマネジメントの実務は、量的にも質的にもいまだ不十分である。技術云々の以前に実践そのものがあまりなされていないという調査もある。他方、実務が広がらない傾向の背景には、相談支援専門員としての研修不足もあるように思える。

そこで本研究では、相談支援専門員の人材養成に資するために、必要な能力を見定め、養成方法を検討し、養成効果を評価するといった一連の総合的な調査研究を行う。

B. 研究方法

大まかに3つの分担研究班を構成し、最終的には効果的な人材養成システムを提言する。

1. 本研究を統合するにあたって、関係する概念や用語を共有するために、主任研究者が教育研修に関する概念整理と課題設定を行った。

2. 第一分担研究班では、相談支援専門員に必要な能力を同定する。今年度は、日本相談支援専門員協会が実施した「相談支援

専門員モデル研修」の参加者に対するアンケート調査から、彼らが必要とする知識と技術について検討した。

3. 第二分担研究班では、相談支援専門員の人材養成システムを多角的に追究する。今年度は次の7つの研究を行った。

1).まず、社会福祉領域における人材養成に関する既存の調査報告を先行研究としてレビューした。すなわち、日本社会福祉士会が平成20年度に行った「障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関する研究事業報告書」と、日本介護支援専門員協会が平成17年度に行った「介護支援専門員の生涯研修体系のあり方に関する研究委員会最終報告」と、全国社会福祉協議会が平成20年度に行った「福祉・介護サービス分野（資格職）のキャリアパスに対応した研修体系」報告書を中心に検討した。特に、各報告書に掲載されている自由記述欄のデータを切片化して比較し、社会福祉領域に共通する課題の類型を抽出した。

2).次に、愛知県知多圏域で活動している若手の（経験の少ない）相談支援専門員12人に対して、3年後の成長をイメージして、いまどのような「ちから」が必要と思っているのか、個別の聴き取り調査を行った。調査員1～2名が、一人30分から1時間以内でインタビューし、録音データを文字化しコード化した。同時に、野中らの作業指標(Work Index)を用いて、知的理解と実践程度を自己評価してもらった。今後の成長について、後の3年間継続して追跡する予定である。

3).また、障害当事者が相談支援専門員に求める能力を追究するために、障害当事者に

対して聴き取り調査を試行した。おおむねリカバリー過程にある身体障害当事者と精神障害当事者のそれぞれに対して1時間程度の聴き取りを行った。質問項目は、どのような支援者に会って、何を期待して、その支援者の良かったこと悪かったことなどについて、まとめて話してもらい、録音データを文章化して分析した。次年度以降にグループインタビューを行う予定であるため、今年度は試行的位置づけとした。

4).一方で、職場内訓練(OJT)のあり方についてレビューした。さらに、「埼玉県相談支援専門員協会」の職員2名と「かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク」の職員5名を対象に、OJTに関して、それぞれにグループインタビュー調査を行った。

5).平成20年度「障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関する研究事業報告書」を参考にして、相談支援専門員に関する研修スキームとキャリアパスを検討した。特に、公的な初任者研修や実務研修で不足する学習内容について、継続的な「ブラッシュアップ研修」と、5年に1度は受講を必須とする「更新研修」を追加することを検討した。

6).既存の職種における人材養成システムを比較するために、最も古典的で、しかも改善を繰り返している医師の研修体系を検討した。

7).先進諸国のケースマネジャー養成活動から学ぶために、アメリカ合衆国におけるケースマネジャー養成システムの実態を調査した。

4. 第三分担研究班では、相談支援専門員

の人材養成における評価システムを開発する。今年度は、人材養成の評価に関する現在までの知見をレビューした。また、行政担当者にヒヤリング調査を行った。

(倫理面への配慮)

各アンケート対象者には書面をもって説明し、本人が特定できないようにデータだけを使用する旨を知らせて、書面をもって了承を得ている。

C. 研究結果

今年度の研究結果は次の通りであった。

1. 「相談支援専門員の人材養成をめぐる課題と概念整理」

人材養成一般の学習や教育をめぐる概念と課題を整理した。

人材養成活動は、組織や機関にとって重要な管理業務(HRM)として位置づけられる。また、学習者個人の責任ばかりでなく、組織や機関におけるリーダーシップ、国や法律の整備が必要である。

学習方法はこれまでにさまざまな工夫がされてきており、OJT、Off-JT、自己啓発のそれぞれの領域で、効果的かつ効率的な学習方法を計画的に組み合わせる必要がある。

人材養成の目標は、専門的な知識(K)とそれを実現する技術(S)を有し、適切に適用する価値観(A)を身につけ、実務者として実践できるばかりか、自らが自己啓発できることとされている。

新たな技術が現場で実践できるようにするためには、外部研修における演習形式などの工夫、臨床現場における指導体制整備などが必要である。この際にも、組織や機

関におけるリーダーシップ、自治体や国の方針が重要となる。

2. 「障害者ケアマネジメント従事者に必要な能力に関する研究」

第一分担研究班によって、臨床現場の相談支援専門員が求める知識と技術が明らかにされた。

日本相談支援専門員協会が実施した「相談支援専門員モデル研修」に参加した143名を対象にアンケート調査を実施した。回収率は62.2%であった。アンケートは、自己評価尺度である作業指標(Work Index)や、門屋らの研修必修項目研究を参考にして作成した。

調査対象は、自主的に研修に参加した意欲の高い集団であり、障害者ケアマネジメント経験年数が5年以上である者が69.7%、国家資格を有する者も多く、大学卒は74.2%であり、比較的優秀な対象群であったと思われる。現在の担当事例数は26名以上とした者が36.0%で最多であった。

障害者ケアマネジメント従事者に要求される知識として上位にランクされた項目は、①「利用者主体、自己決定について知っている必要がある」、②「エンパワメントを知っている必要がある」、③「守秘義務について知っている必要がある」といった順であった。技術としてランクされた項目は、①「信頼関係、初回面接法、説明と同意、課題の整理とニーズの推測」、②「家族の面接、合同面接、過程訪問等の家族の相談」、③「何を把握すべきか、生活歴、病歴、職歴、家族歴、取り巻く環境等の包括的な状況把握」といった順であった。

因子分析によると、知識の面では、第1

因子「利用者に対するサービスの理念・援助姿勢の知識」、第2因子「障害者支援の周辺知識」、第3因子「障害者支援の直接的知識」など7因子にわかれた。技術の面では、第1因子「関係づくりを通じたアセスメントとプランニング技術」、第2因子「介入の技術と本人および環境の評価技術」、第3因子「ケアマネジメントを推進する関連技術」など11因子にわかれた。

経験年数と相関があったのは、「各職種、各機関の能力と限界を知る、推論する、討論する、連携するチームワーク技術」であり、1年未満の者と5～10年の者が3～5年未満の者に比べて、チームワーク技術を要求していた。

3. 「障害者ケアマネジメント従事者人材養成システムに関する研究」

第二分担研究班によって、相談支援専門員の人材養成システムが多角的に追究された。

1) 「障害者の相談支援にかかわる人材養成に関する先行研究」

まず、平成20年度「障害者相談支援専門員の継続研修の必要性和プログラム構築に関する研究事業報告書」によって整理された現状の課題を挙げた。すなわち、①研修の体系化がなく、研修の目的が不明確、②研修受講修了者としての保証がない、③運営上の課題があり、行政の姿勢が弱い、④研修への動機づけが弱い、⑤プランナー研修がない（研修運営のための組織が設置されていない）、⑥標準カリキュラムがない、⑦研修評価基準がないといった項目である。

次に、平成20年度「福祉・介護サービス分野（資格職）のキャリアパスに対応した

研修体系」報告書で示された社会福祉領域に共通する課題は、①サービスの多様化、複雑化、高度化の進展、②一層のサービスの質向上が求められている、③離職率が高く、その理由として、キャリア形成の道筋が見えにくいことが考えられる、④多くが小規模事業所で、教育訓練を外部に依存せざるを得ない、⑤研修担当者や研修計画を整備している事業所は少ない、⑥施設長の求めるスキルと職員が考えるスキルとのミスマッチがある、⑦多くをしめる非常勤職員の人材育成をまったく行っていない事業所が一定程度存在する、⑧新任職員に対する教育訓練が求められている、といった項目である。

こうした先行研究から類型化された知見は次のようなものであった。社会福祉領域の事業所と行政の課題として、①教育の基盤は事業所であるが、行政の側面的支援が必要であること、②離職率が高いため新人が多く、非常勤職員も多く、これらを対象とする教育が必要であること、③現在の研修に類型化された問題点があること、④都道府県政令指定都市の責任として研修プランナーを設置すべきこと、⑤研修の狙いや対象者の選定を明確にすること、カリキュラム上の課題として、⑥多職種連携の課題が多いことなどである。他の社会福祉領域における人材養成活動から示唆されるものとして、①国でもなく市町村でもなく、都道府県レベルが人材養成を支援する核となるべきこと、②OJTを推進する3年以上在籍職員をコア人材として育成すること、③さまざまな関連団体が隙間に対して自主的な人材養成活動を行っていること、④事業所の弱点に対して、共同研修、連携事業、

遠隔教育などが工夫されていること、⑤研修によって内発性を喚起させること、⑥プランナー研修修了者を自治体レベルで身分保障する必要があること、などが示唆された。特に、研修という同じ目標をもって、事業所、企画者、主催者が同じテーブルに着くことでネットワークが構築されることの重要性を指摘した。

2)。「若手の相談支援専門員が必要としている研修の内容に関する基礎的研究」

若手の（経験の少ない）12人のうち、初任者研修を受けた者は9名、現任研修を受けた者は3名で、それらが役立ったと答えた者は1名にすぎない。12名中3名は配置転換によるものであったが、12名中9名は将来も続けていきたいと答えている。

いま必要な「ちから」は何かという問いには、「持久力」、「引き出すちから」、「家族支援のちから」、「就労相談のちから」、「社会資源の把握のちから」といった項目が挙げられた。どんな相談員になりたいかという問いには、「当事者に寄り添える」、「距離が取れる」、「社会資源が活用でき、話をきちんと聴ける相談員」といった項目が挙げられた。

必要な研修とすると、総じて外部研修よりも職場内のピアスーパービジョンや、外部のスーパーバイザーを招いての事例検討が有効に機能しているようであった。

3)。「障害当事者が求める、相談支援専門員のあり方に関する実証的研究」

脳性麻痺を有する50歳代女性と、統合失調症を有する30歳代女性に対する聞き取りデータを分析した。共通する要素は、①「話しやすい」「壁を作っていない」などの態度が期待されている、②「声をかけてく

れる」「気にかけてくれる」など存在を肯定してほしい、③「愚痴を聞いてくれる」という対等な関係を求めている、④「安心感」「居心地が良い」などの関係の質が求められる、⑤「分かっしてほしい」など正しい理解を求めている。

しかし、こうした当事者の話から相談支援活動だけに特定した評価を明らかにすることは困難であることがわかった。

4)。「OJTに視点を当てた障害者相談支援専門員の人材育成」

OJTについて、「職場で、業務遂行中に、上司が部下に、個人および集団上の育成上の必要性を見出し、それに対する一切の指導・援助活動を計画的・意識的・継続的に行うこと」という寺澤弘忠の定義を採用した。福祉分野におけるOJTの課題について、①まず教える側の育成が必要、②業務が定型化されていない、③上司より部下が年配といったわが国における問題点を挙げた。

埼玉県で2名、神奈川県で5名にグループインタビューした結果について、所属する組織で学んだことでポジティブなこととネガティブなことを整理した。ポジティブなこととして、①スーパーバイザーの存在、②スーパーバイザーの視点、③他機関との連携、④障害当事者とのかかわりが挙げられた。ネガティブなこととして、①職務上の孤独、②職場の背景要因、③個々人の力量の差、④情報の少なさが挙げられた。職場を越えた団体を形成したことで得られるものについて、ポジティブなものは、①孤立が回避できる、②情報源の獲得、③自己研鑽の機会、④自主性の確立、⑤地域の開拓、⑥スキルアップの機会、⑦他職種の見点の獲得、⑧ロールモデルの存在などが挙

げられた。ネガティブな面では、①参加が制限される、②試行錯誤の最中、③集団の不利などが挙げられた。

5)。「障害者相談支援専門員の人材養成のスキームとキャリアパスについての検討」

相談支援専門員の研修全体像と、研修プログラムに提案されたスキームから、「ブラッシュアップ研修」と「更新研修」の必要性を具体的に提案した。カリキュラムでは「ふり返りのための演習」を導入することを強調している。こうした研修を整えて、相談支援専門員としてのキャリアパスとマップに関する例を提案した。

6)。「医師の研修体系～精神科医の研修を中心に」

ひとつの職種としては最も古くからあり、常時改革を繰り返してきた医師の人材養成システムを整理した。近年の改革によって、全国で統一された到達目標が提示され、決められたカリキュラムに沿って教育されるようになった。研修の質の保証という点では大きな進歩であるが、マニュアル化されすぎて表面的な研修に終わる問題点を併せ持っている。

7)。「アメリカ合衆国のケースマネジャー養成に関する実態調査」

教育機関では、例えばソーシャルワーカーとすると、学士養成段階でも修士養成段階でも、スーパービジョン付きの実習が十分に行われている。ケースマネジメントに関する研修は、①サービス提供機関が直接行う場合、②職能団体が準備して認定する場合、③ケースマネジメントに関するNPO団体が研修制度を作って資格を認定している場合が並立している。教育機関から現場まで継続的な人材養成の仕組みが成立して

いる。中でも、現場におけるスーパービジョンのシステム化が特徴的である。

4)。「障害者の相談支援にかかる人材養成に関する研究」

第三分担研究では、人材養成活動を評価するための基礎的な情報を検討した。まず評価モデルについて、主にKirkpatrickのモデルとPhilipsのモデルを中心に論じた。

次に、養成方法に応じた評価方法を検討した。場面が特定可能な外部研修の場合と、場面が特定しにくいOJTなどの場合は、それぞれに特徴がある。

最後に、養成目的に応じた評価内容を検討した。評価すべき内容を追究し、実践プロセス、実践によるアウトカム、実践者のコンピテンシーなどが挙げられた。

行政担当者に対するヒヤリングによって、①三障害合同の視点がほしい、②中立公平性がほしい、③費用対効果も評価してほしい、④相談支援事業所の記録の評価について検討してほしい、といった意見が得られた。

D. 考察

1. 相談支援専門員に必要な能力を同定する研究において、今年度は意欲が高くて熟達者の多い集団に対して、相談支援専門員側が必要として感じて学習したい知識と技能を明らかにした。一般的にはこれらが必要な養成項目の基準となろう。今後は、障害当事者側からの要望、あるいは経験年数に応じた項目の変化、主に対象とする障害種別の違い、背景職種による違い、地域による違いなどが検討すべきこととなる。

2. 相談支援専門員の人材養成システムを追究する研究において、今年度は多方面から検討すべき課題を追究したことになる。

社会福祉関係の人材養成に関する先行研究からは共通する課題を抽出した。中心となる対応策として、都道府県政令指定都市レベルで、行政・研修企画者・事業所などが共同して人材養成プランを計画して実行する体制やネットワークが不可欠であることが明らかになった。また、OJTに関する知見を整理し、現場の状況を調査して、今後のOJTのあるべき姿を検討した。人材養成の基本はOJTにあるため、それを成立させる条件として事業所を越えた団体を結成する方法を調査した。一方で、外部研修としてもブラッシュアップ研修や更新研修の必要性を追究した。既存の職種における人材養成システムやアメリカ合衆国におけるケースマネジャー養成システムについても参考として追究した。次年度は、スーパービジョンに関する研究を課題とする。

実際の若手相談支援専門員に注目し、その期待や不安、研修の要望などを聴取し、現在の自己評価を記入してもらい、これらの実態を調査した。この対象に対する調査は今後3年間継続して行われ、相談支援専門員としての成長が記録される。

また、障害当事者側から見た相談支援専門員の能力を知るために、今年度は試行の聴き取り調査を行った。次年度以降にグループインタビューなどで聴き取る予定である。支援やサービスは総合的であるため、相談支援専門員の能力に特定した要望を明らかにすることには困難が予想される。

3. 相談支援専門員の人材養成における評価システムを開発する研究において、今年度は先行文献を研究し、人材養成過程に評価を適用する可能性を追究した。人材養成は総合的な活動であり、それを評価するという作業も総合的にならざるを得ない。何をどのように評価すべきか、その基本的な方向性から検討を始めた。

最終年度までには多面的な諸評価を組み合わせた評価パッケージ（ツールキット）の開発を予定している。

E. 結論

1. 学習や教育に関する既存の知見を整理した。人材養成の活動は、学習当事者だけの問題ではなく、組織や機関のリーダーシップ、自治体や国の方針といった要素にも規定されており、継続的かつ計画的に行う必要がある。

2. 相談支援専門員に必要な能力を同定するために、今年度は相談支援専門員でも熟達者群（143名、回収率62.2%）に対するアンケート調査を行って、求められる知識と技能を明らかにした。

3. 相談支援専門員の人材養成システムを追究するために、今年度は多角的な調査を行った。社会福祉関係の人材養成に関する複数の報告書から共通する課題を追い、OJT概念を明らかにして、相談支援専門員の現場状況を調査し、一方で外部研修として補填する研修会構造を提案し、医師の養成システム、アメリカ合衆国におけるケースマネジャーの養成システムを比較検討した。その結果、都道府県政令指定都市レベルで、研修企画者、事業所、行政などが共同して、人材養成を計画的に行う体制やネ

ットワークが不可欠であることがわかった。

また、今後継続的に追跡調査するため、実務についている若手の相談支援専門員12名の基礎調査を行った。また、障害当事者による期待を明らかにするため、当事者2名に対して聴き取り調査の試行を行った。

4. 相談支援専門員の人材養成における評価システムを開発するために、今年度は先行研究をレビューし、評価システムの設計に関する知見を集めた。

F. 健康危険情報

特に報告すべき事柄はなかった。

G. 研究発表

特になし

H. 知的財産権の出願・登録状況

特になし

相談支援専門員の人材養成をめぐる課題と概念整理

1. はじめに

本論では広く、医療保健福祉領域の専門職養成をめぐる基本的な概念を整理する。最終的な目的は、わが国における障害者に対するケアマネジメント従事者である相談支援専門員の人材養成に関する研究に資するためである。

障害者自立支援法に規定された相談支援専門員は、一定期間の実務要件と定められた公的研修を受講した者が名称を名乗り、相談支援事業を実施することが認められる。背景となる職種は特定されておらず、その多くは福祉系の大学や専門学校を卒業している。かなりの割合で、社会福祉士や精神保健福祉士の国家資格をもつ者が多い。国家資格所持を条件とする介護保険法の介護支援専門員とは様相を異にしている。ちなみに、介護支援専門員の背景資格とすると、当初は看護師が多かったものの、近年の新規取得者では介護福祉士が過半数をしめるようになってきた。先進諸国におけるケアマネジャー（あるいはケースマネジャー、ケアマネジャー）は看護師が最多で、次がソーシャルワーカー、作業療法士、心理士と続く。

しかし、こうした業務上の資格取得がされたとしても、ケアマネジメント実務を行うためには、相談支援専門員初任者研修や介護支援専門員実務研修を受けただけでは不足である。では、サービス利用者に良質なケアマネジメントの成果を届けるために、いったいどのような人材養成の仕組みや実践がわが国では必要となるのであろうか？

本研究全体によって、人材養成をめぐるニーズ、内容、方法、そして成果評価について追究されるが、本論では、その前提として用いられる概念や視点を共有しておきたい。

2. 人材養成をめぐる全体的な概念

1). 人材養成の位置づけ—組織管理の対象

一般的な「専門職の学習過程」は、性格や社会技能などに代表される潜在能力を土台にして養成教育を受けることで、ある職種としての基礎能力を発展させる基盤を形成する。資格取得後には、講義や文献による知識学習と、カンファレンスや課題設定プログラムなどによる体験学習が加わり、主として日常的な経験を蓄積することで学習過程が展開する。本研究では、相談支援専門員という資格取得後の人材養成に焦点が当てられている。

一般産業分野にも共通して、組織的に業務をこなす際に、組織内で人材養成をする必要がある。人材養成は、組織が管理すべき人・物・金の筆頭に位置づけられており、「人的資源管理 (Human Resource Management: HRM)」の一部分を構成している。人的資源管理は、組織が主体となって、経営戦略と連動して、安定的に実施されなければならない。わが国におけるケアマネジメントの場合は責任主体が各自治体におかれており、現行では都道府県の責任で人材養成を展開している。サービスの質に関する最終的な責任は自治体だとしても、人材養成の直接的な責任は事業所であろう。しかし、その事業所が自前で教育をするにはあまりにも小規模である。

職場における学習について、あらためて

「ワークプレイスラーニング」と称することもある。中原淳はこの概念について、知識や技能の修得、あるいは人格の形成などが目的でなく、明確に「個人や組織のパフォーマンス改善」を目的にする点が強調されるとしている。また、職業人に対する教育は、すでに人としての成長を遂げている人々が対象となるため、子どもに対する教育とは異なる。Knowlws MS は、子どもに対する教育を Pedagogy、大人に対する教育を Andragogy と称して、「成人の学習者」の特徴を強調している。すなわち、①学習に動機を必要とし、②実利的で、③目的志向性が高く、④自律的で、⑤これまでの豊富な体験があり、⑥学習には関連性が必要である。同様に「チャイルド・エデュケーション」と「アダルト・ラーニング」にわけられることもある。

組織内人材育成のためには、定まった段階的カリキュラムの方式（学習環境デザイン）と、個々の学習者を中心に組み立てる方式（インストラクショナル・デザイン）がある。Lave J & Wenger E による状況論的アプローチでは、組織と個人の間で必要なものが規定される「学習カリキュラム」と、人材育成部門が相談に乗って本人の可能性を広げる「教育カリキュラム」の違いを明確にしている。つまり、主体的に学ぶのは個人であって、教育は個人の学習が効果的・効率的に実現するための意図的な支援活動であるとする。人材は、目標に向けて「育てるもの」ではなくて、成長に向かって「育つもの」であるとみなされるようになってきた。受講生は自分の「学習ビジョン」を描いていなければならないし、その学習ビジョンに組織の「教育ビジョン」

が合致しなければ有効に機能しないとも言える。

「カリキュラム」とは、Lawton D によると、単に教育内容や教材の配列を指すものではなく、「何を教え学ばれるのか、それがどのように学ばれるべきか」について、問いを探求し、選択し、組織する専門的な行為である。目標に合わせて構成し、実施し、評価の上で修正するサイクルからなる行為全体のことである。歴史的には、1960年代に「目標分析アプローチ」と称して、細分化した行動目標を作り上げた。1970年代には「羅生門アプローチ」と称され、共通の目標よりも、学習の創造的な面を重視した。現在は両者の折衷に至り、「状況分析モデル」として想定されている。

わが国の公的なケアマネジメント研修は、知識教育がせいぜいで、多くは制度説明に終始してしまっていた。近年に至りようやく教育内容が分析されてそのリストが仕上がってきた。今後は、これらの知識を活用した技能や態度のトレーニング、臨床現場での適用や新たな技術の創造が研修目標となるであろうし、教育体系を最終的に決定するのは専門職団体自身が行うべきこととなるだろう。

職業人としての人材養成方法を大別すると、「職場内訓練(On the Job Training: OJT)」、「職場外訓練(Off the Job Training: Off-JT)」、そして「自己啓発(Self Development: SD)」がある。最も長く時間を費やし、同僚とのチームがあり、職業人としての価値観を養う現場における OJT が養成のための基本構造となるべきであろう。公的研修、地域内の研修、学会や研究会などは Off -JT に位置づけられる。わが

国の障害者領域におけるケアマネジメント状況では、ほとんどの職場で少数の職員が片手間に業務をこなしているため、人材養成方法として外部の研修会しか使うことができないでいる。それにも参加しない場合は、専門職としての質を保証しにくい状況にある。しかも、養成方法の主体となるべき OJT の方法論はまだほとんど定まっていない。

一方、専門的な教師あるいは研修講師に求められるのは、実践的知識であり、実践的思考様式である。講師には、①研修対象者に関する知識、②教材に関する知識、そして③教授法に関する知識が求められる。常に、不確実な状況でも、即興的に関与し、学習を中心にとらえた思考法を有することが望ましい。しかし、わが国のケアマネジメント状況では、こうした条件に適合する研修講師が極端に少ない。制度導入から 10 年を経て、資格者が 40 万人を越えた介護支援専門員の領域ではようやく実務家の指導者が出現している。新しい技術を導入する際には、一定の質を越えた講師の数を全国的に増やす対策を先行させる方が有利であろう。

OJT と OFF-JT の中間に位置づけられるスーパービジョンとグループ学習の形式が現実的である。スーパービジョンも、1 対 1 で毎週 1 時間といった理想形はできないとしても、集団を形成して事例検討会方式を取り入れるとある程度のところまで教育が可能であろう。志向性や領域を同じくする者同士が、職場を越えて時間外に集まって相互学習を行う形式は实际的であり、経験的にもかなり有効である。介護保険領域では「複数事業所連携事業」が試行されて

いる。これは、5 つ以上の事業所がユニットを形成すると、研修費用などが補助される仕組みである。

こうして、人材養成の活動は、組織や機関にとってマネジメント（管理）の重要な領域として位置づけられることを確認した。相談支援専門員の能力を向上させる営みは、専門員個人ばかりでなく、組織や自治体・国の責任でもある。また、所定の公的研修会だけで人材養成ができるわけではなく、職場内訓練やグループ学習などによって総合的かつ計画的に実施される必要がある。

2). 学習方法—工夫の蓄積

職業教育はこれまでに長い歴史がある。古今東西、主要な学習方法は徒弟として生活しながら学ぶことであった。Collons A は「認知的徒弟制」という概念に整理し、学習の順序があるとした。すなわち、①モデリング（やってみせる）、②コーチング（要点を教える）、③足場を与えて、それを徐々に除去する、④理由や知識など、明瞭に表現させる、⑤他の人と比較させて反省をさせる、⑥自分自身で問題解決の探索をさせる、である。わが国では、海軍大将山本五十六の次のような言葉が広く知られている。「やってみせ、言って聞かせて、させてみて、褒めてやらねば、人は動かじ」である。

Lave J & Wenger E は、「正統的周辺参加」という概念で職業人としての成長過程を示した。すなわち、周辺の重要度の低い業務からはじめて、技能の熟達にともなって中心的な業務を担当するようになる。メンバーシップやアイデンティティの構築としても理解できる。この際の職場と学習

者との関係をとらえて、「状況的学習論」とした。すなわち、学習者と共同体は相互作用的な関係であり、学習は単なる認知ではなく、共同体への参加であり、学ぶのは共同体全体であるとする。

ケアマネジメントをめぐる状況はまさにそのとおりであり、個々の相談支援専門員は地域の自治体とともに学び、各専門家団体も国家機関も同時に試行錯誤しながら、ケアマネジメントをわが国に導入している最中であり、共同体全体として学習している。

行動科学からは Skinner BF がオペラント条件づけを学習に応用している。これを「プログラム学習」と呼ぶ。すなわち、①難易度の順に段階的に進める（スモールステップの原理）、②ステップごとに反応して強化する（積極的反応の原理）③ステップごとに正誤を知らせる（即時確認の原理）、④個人差に応じて最適のペースで進める（自己速度の原理）、⑤援助を次第に減らして自力で解答できるようにする（フェイディングの原理）である。

Kirkpatrick WH は、「プロジェクト学習」を盛んに用いた。これは、ある課題をめぐって、個人や集団が資料の収集や調査を行ってまとめる学習方法である。学習者自身が一連の活動を運営することが特徴である。教師は、テーマ設定、学習過程、情報の資源、モニターなどを通して助言する。同じようなものに、イギリスで 1970 年代に使われた「トピック学習」がある。これは、ひとつのトピックから構想される多様な活動を討論して研究計画を作り、計画に沿って実地調査やノート作りをして、最後は製本化するものである。

集団を教育する場合は、Brown AL による「学び手の共同体」の視点が参考になる。すなわち、①研修生自身が学びのデザイナーやモニターとなる、②研修生自身が多様な熟達者の集まりである、③談話や知識を共有することで意味を交流する、④意味のある本物の活動を自らが選択する、⑤実際に演じることで応答的に評価し合う、といったことが可能となる。こうした協調学習理論として、リーダーを交代しながら小集団で教え合う方法を「互恵的教授法（あるいは相互教授）」と呼び、教材を分担して理解した後に持ち合って共有する方法を「ジグソー学習」と称する。わが国の相談支援専門員たちが自然に形成しているグループ学習はこれらを用いているかもしれない。

知識学習するにしても効果的な方法を考慮すべきである。知識には、A は B であるといった意味の関連する命題が「宣言的知識」と呼ばれ、一連の流れを身につけるといった「手続き知識」とは異なっている。これらは「宣言的記憶」と「手続き記憶」の枠組みで見直すこともできる。これらの学習には、学習材料の意味を理解し、知識のスキーマ（枠組み）を身につけ、ノートをとるなど能動的に学習することが効果的であるとされている。ケアマネジメント・プロセスの技術の多くは手続き知識なので、演習やスーパービジョンという学習方法が不可欠である。

イギリスでは、スタッフ・スーパービジョンが NHS における義務と権利であると白書で位置づけられている。最低月に 1 時間の 1 対 1 スーパービジョンが想定されているが、実際は月 2 回の実施が多く、各人が下位者の 5, 6 名をスーパービジョンし

ている。

専門家として経験から学び続ける作業が大切であり、Schön DA は「行為の中の省察」を行って経験知を獲得する「反省的実践家」を描き出した。Kolb の言う経験学習モデルでは、単なる知識を修得するだけでなく、「自らの経験から独自の知見を紡ぎ出すこと」を学習と位置づけている。これは、経験→省察→概念化→実践→経験とサイクルを形成する。

学習方法はこれまでにさまざま工夫がされてきており、人材育成のためには、OJT、OFF-JT、自己啓発のそれぞれの領域で、効果的かつ効率的な学習方法を計画的に組み合わせる必要が示唆される。中でも、相談支援専門員という臨床活動を行う人材の場合には手続き知識が重要で、演習やスーパービジョンという方法を欠くことができない。専門職であるためには、最終的に、自分で学ぶ方法を身につける必要がある。

3). 学習目標—専門的能力

教育・研修には目標設定が必要である。職業教育における目標とすると、職業人としての能力向上が求められる。一般に職業人の能力は、初任者、中級者、上級者などに分けられ、研修目標として、「今必要な技能」、「ここ 1, 2 年に必要な技能」、「将来的に必要な技能」などに分けられる。能力 (competency) は一般に、知識 (knowledge)、技能 (skills)、価値観あるいは思想 (attitudes) で構成され、KSA と略称される。相談支援専門員に必要な能力も、こうした KSA で整理される傾向にある。古川久敬はコンピテンシーについて、「特定の業務を遂

行し、高い水準の業績を上げることができる個人の行動特性」と定義した。

コンピューター技術者を対象として抽出され、その後 Benner P によって看護師教育でも検討された枠組みであるが、Dreyfus HL は「技能者」を 5 段階に分けている。すなわち、①ビギナー (初任者) は、文脈不要の規則に従う能力があれば良く、②中級者は、状況依存を加えたうえで規則に従う能力であり、③上級者は、目的に従って優先順位をつける能力であり、④プロフェッショナルは、最良の時に最善の方法で対処する能力が求められる。⑤エキスパートは、もはや意識的に判断しなくても実施可能な能力とされる。上級者レベルまでの能力であれば、コンピューターが越えられる可能性があるという。本論で検討する人材養成が主として意味するのは、ビギナーから上でプロフェッショナルまでの段階であろう。

清水久三子は、実務者として成果をあげなければならないビジネスパーソンの場合に、次の 4 段階を想定している。①「概念の理解」は、理論を知っているが試合に出たことがないレベル、②「具体の理解」は、試合に出たことはあるが学んだ範囲でしか対応できないレベル、③「体系の理解」は、基本的な知識と技能を修得し、自分なりに応用できるレベル、④「本質の理解」は、自分が高度なプレーをできるだけでなく、人に助言できるレベルであり、成果を出すためには③④のレベルが求められるとしている。本研究では③のレベルが目指されている。

「技能の熟達化」も検討されている。「定型的熟達者」とは、決まった手続きを早く

正確に行える者であり、「適応的熟達者」とは、変化する状況で柔軟に確実に対応できる者である。一般に、領域固有性と称されて、有能さを発揮できる領域はそれぞれの人で限られており、すべての面で有能ということはない。熟達者の特徴として、①文脈的な記憶力に優れていること、②下位技能が自動化されていること、③問題を直感的に把握していることなどが挙げられる。こうした技能の熟達までには、一般的に5,000時間の練習が必要であるとされている。すなわち、1日8時間であれば2年間を要することを意味する。わが国で「桃栗三年、柿八年」「石の上にも三年」などと使われる表現も、あながち見当違いでもない。対人サービスであり、個々人によって創造性が要求されるケアマネジメントの場合は、「適応的熟達者」であり、「定型的熟達者」を想定するのは誤りであろう。

仕事で高い成果を上げて、自らのキャリアに満足する人々に共通する行動や思考のパターンについて、高木俊介が「キャリア・コンピテンシー」としてまとめている。その視点よる行動パターンは、①仕事を膨らませる、②布石を打つ、③計画的にキャリアを上げる、④思いきったキャリアチェンジをするなどであった。発想パターンは、⑤差別性を重視する、⑥異質経験を活かす、⑦今後の動向に賭ける、⑧好きなことを選ぶ、⑨社会的自己意識よりも私的自己意識を選ぶ、⑩直感で判断する、⑪会社の倫理よりも職業倫理を重視する、といったことである。

岡本浩一の観察によれば、「上達者」は、①持続力・集中力が高い、②ながら作業が可能である、③ワーキングメモリーが広い

などの特異な才能があり、④イメージが鮮明にあり、⑤他者の技能を判定する目があり、⑥自分の性格や能力も正確に認識しているという。そのことから、上達者になるための岡本の提案は、①鳥瞰図的認識を高める、②理論的思考力を身につける、③精密に学ぶ、④イメージ能力を高める、⑤達人の技に学ぶ、⑥広域な知識を獲得するなどを挙げている。

イギリスにおいては、あらゆることを文章化する文化に支えられて、医療保健福祉の専門職に必要な業務や能力が白書で規定されている。国民保健サービスによる”The Capable Practitioner, 2001”では、誰でもが身につけるべき基礎から、一部の人に必要な能力まで、5段階67項目が規定されている。すなわち、①倫理実践力（価値観、態度など）、②基本的知識（政策方針や法律内容など）、③ケア過程能力（コミュニケーション、ケアマネジメント、パートナーシップなど）、④介入能力（医学、心理学、社会学など、いわゆる専門的能力）、⑤応用能力（プログラム開発や運営）である。これらの項目は、国家的サービス計画(NSF)の目標項目と対応している。ここでは、ケアマネジメントをめぐる技能は第三段階に位置づけられている。

人材育成の目標は、専門的な知識をもって、それを実現する技能を有し、適切に運用する価値観を身につけ、実務者として実践できるようになることである。定型的な能力は比較的容易に目指すことができても、変化する状況に柔軟に応じることのできる適応的能力は3年程度の学習期間が必要であるように思われる。

4). 実践化—現場との連動

Off-JTでの研修がなされたとしても、その内容が即座に職場で実践されることはまれであろう。例えば、Joyce B & Showers Bによると、研修で新たな技術の理論学習だけが行われた場合に、職場でそれが実行される割合は5%にすぎない。研修において、理論学習にモデリングを加えたり、演習やフィードバックを入れたりすると、実践性が改善して25%程度にまで上がる。しかし、本当に現場で実践を求めるのであれば職場内コーチングが必要であり、これで90%となるとしている。

わが国においてケアマネジメントをめぐる状況は、まさにこの実践化の課題に直面している。主に知識中心の公的研修をどれほど重ねたとしても、職場内の指導体制がなければ新たな技術が臨床現場に根づくことは難しい。

Marks Rは、研修内容が職場で実践されない理由として次の項目を挙げた。すなわち、①仕事が忙しすぎる、②同僚が導入に好意的でない、③組織上の問題や個人的な問題を抱えている、④自分の能力に自信がない、⑤上司が導入に好意的でない、といったものである。それに対して、研修会内で行っておくべき工夫を次のように挙げている。すなわち、①習慣を改めるのは至難のわざであることを認める、②どんな阻害要因を抱えているか、研修生が出し合う、③対処法を出し合う、④対処方法を可能にする練習をロールプレイする、⑤職場で実践するための行動計画を立てる、とした。

研修を職場で活かすための工夫について、吉田新一郎が次のように挙げている。研修

前に、①鍵となる人を巻き込んでおく、②上司に対する研修を行っておく、③取り組むプロジェクトを自ら選び、④事前調査をしておく。研修中は、⑤研修生に学習計画を立てさせ、⑥研修OB/OGやベテランを講師として呼び、⑦研修終了後の実行計画を立てさせ、⑧使える資料を提供し、⑨モデルを提示する。⑩ピアサポートやピアコーチングを採用すると効果的となる。研修後は、⑪参加者のネットワークを維持し、⑫フォローアップを企画し、⑬鍵となる人を巻き込み、⑭ときに講師養成の研修会を開催する。

アメリカ合衆国において、エビデンスが得られているのに臨床現場で実践されない問題に焦点をあてて、2003年に「EBP実践化プロジェクト」が立ち上った。すでに、特定のプログラムについて、ツールキットが開発され、指導者や助言の体制が組まれている。このツールキットは邦訳されてわが国でも入手可能である。このプロジェクトでは、実践化の程度、すなわちフィデリティ達成度を向上させるための要因として、①リーダーシップ、②組織文化、③訓練と助言、④職員配置とスーパービジョンの好循環を仮定している。「リーダーシップ」には、国や自治体の方針、施設や事業所の構え、プログラム責任者の覚悟が含まれる。「組織文化」には、変革への態度、以前の変更による成功体験などが影響する。「訓練と助言」とは、本論で述べる教育と学習のことである。「職員配置とスーパービジョン」とは、現実的な力配分と能力の維持強化を果たすか否かによって、実行性が変わってくることを意味している。

ニューヨーク州精神保健局が作成した

「EBP 実践化計画マトリクス」は次のようになっている。横軸は、第1相：合意形成、第2相：規定、第3相：維持の順序であり、縦軸は、認識、教育、構造改善、継続支援の順である。第1相の合意形成段階では、担当者のネットワークを形成し、導入する資材を作成し、デモンストレーション機関における成果を測定し、初動を想定する。第2相の規定段階では、統一見解チームの形成、複数のモデル機関設置、財政などの調整、遂行データ入手である。第3相の維持段階では、広がった複製を評価し、モデル機関に継続的に投資し、遂行の追跡能力形成、定期的に再考する。

グループや組織として、具体的な問題を解決したり課題を達成したりするために、集団として学習する方法がアクションラーニングである。Marquardt MJはその過程について、①問題の理解と問題の再定義(真の問題は何か)、②目標の設定と標準化(具体的な目標を設定)、③行動計画の作成と検証、④実行と省察、以上を繰り返すとした。この際に学習を促すコーチの存在が有効である。

ここでは、新しい技術が現場で実践されるまでに、外部の集合研修だけで到達することはないと確認した。少なくとも外部研修の中では、演習形式を導入したり、現場適応戦略をあらかじめ検討したりするなどの工夫を加える必要がある。基本的には重要なのは臨床現場における教育である。そのためにも、組織や機関におけるリーダーシップ、自治体や国の方針を欠いたままで、新しい技能や活動が現場で花開くことは難しい。

3. OJT をめぐる概念

人材養成の中心的な作業は、時間とエネルギーを最も使っている普通の職場の中で、職場内教育(On the Job Training: OJT)によって行われる。本研究では第2分担研究班でOJTが論じられる。

寺澤弘忠によると、1950～1970年代のOJTは生産第一主義で、定型的な集合教育研修が行われた。教育は会社のためであり、対象は集団であった。1970～1985年の高度経済成長期には目標による管理が目指されて、手引書やフォーマットが盛んに採用された。1985～1995年のバブル経済期には、品質保証のためのTQC(Total Quality Control)が行われた。集団主義から次第に個人の業績主義に移行していく。1995～2004年の社会変動期には、価値観が多様になり、職場ではコーチング、コンピテンシー、キャリアなどが注目されるようになった。2005年以来今日まで、労働観が見直され、OJTは個人の自己啓発に任せがちで、目標は個人のキャリア向上に強調点がおかれるようになった。

人的資源管理(HRM)の一環として、OJTは会社として手を抜けない領域である。体系的なOff-JT(研修)に加えて、日常の管理行動やリーダーシップがすなわちOJTの基本であり、上司と部下の共同作業となる。宮崎民雄は、「管理行動マトリクス」として、仕事の機能的側面の管理(改善)と、職員の人間的側面の管理(育成)の両者を整理している。

特に医療保健福祉領域におけるOJTでは、日常的に情報を入手する必要があり、適切な情報提供体制も重要な学習環境とな

る。しかし、個々の相談支援機関の規模はあまりにも小さいものが多く、単独事業所での OJT 体制を整備することに無理がある。

4. 研修をめぐる概念

OJT では不十分な場合や、集合して研修の方が効果的なテーマや目標がある場合には、Off-JT として外部研修が行われる。本研究では、相談支援専門員に対する外部研修システムについて第 2 分担研究班で論じられる。

研修は、意識的で計画的に行われ、費用対効果を求めるべきである。理想的には個人に注目した「インストラクショナル・デザイン」で研修を計画すべきであろう。すなわち、①分析：ニーズ分析、学習目標の明確化、対象者抽出、②設計：学習方針設定、学習方法決定、メディア決定、③開発：学習ツール開発、コース設計、④実施：学習支援者やメンターの準備、⑤評価：学習効果の同定、⑥再び分析過程へとサイクルを形成する。頭文字で ADDIE モデルと称される。

産業能率大学が提案する研修設計のためのロジカルツリーでは、①トップの意志である経営戦略から、②実現目標である事業戦略が立てられ、③そのために解決しなければならない組織課題が抽出され、④それが実践できる人材像が特定され、⑤ようやく個々の研修目標が明らかになる。わが国の相談支援専門員をめぐる状況において、こうした経営戦略、事業戦略、組織課題などが、実はそれほど明確でないことが研修目標を立てにくくしている。国による制度設計、自治体の管理責任などが先にあつて

の人材養成であるはずだが、現状では同時並行的とならざるを得ない。

吉田新一郎は評判の悪い研修会を次のように整理している。①意味のない研修（目的が不明確、研修生に責任がない、無計画など）、②強制的な研修、③出会いや発見がない、④フォローアップがない、⑤運営上の問題（資料の過不足、速度など）、⑥講師の問題（専門家でない、自己満足など）である。一方、我を忘れて没頭する研修では何が起きているのかについて、参考になるのが「フロー理論」である。つまり、やっていることに打ち込んで集中している状態で、全体のステップといまやっていることのステップが首尾一貫しており、やっていること自体が楽しいといった状態である。これらは動機づけの問題として議論されている。

複数の文献を総合すると、有効となるであろう外部研修技術として、次のような項目が挙げられる。すなわち、①目的に応じて数年単位の研修計画を立てる、②既存能力よりも将来性を買って研修生の選定基準を作る、③さまざまな方法から研修方法を選択する、④目標や実績などから研修指導者を選定する、⑤場所や座席など物理構造を配慮する、⑥研修生同士の仲間作りを促進する、⑦研修生 OB/OG を指導者として採用する、⑧研修評価を必ず行う、⑨フォローアップ体制など、実践まで配慮した研修にする、⑩数年後に総合的な評価を行う、である。

5. スーパービジョンをめぐる概念

スーパービジョンは OJT に含まれる特殊な教育方法である。本研究では、スーパ